

Lernen im Dialog: Jugend - Wirtschaft - Politik: zwei Modellprogramme der betrieblichen Jugendbildung

Nacken, Winfried

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nacken, W. (1986). Lernen im Dialog: Jugend - Wirtschaft - Politik: zwei Modellprogramme der betrieblichen Jugendbildung. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 9(4), 4-18. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-35515>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

BEITRÄGE

LERNEN IM DIALOG: JUGEND – WIRTSCHAFT – POLITIK

Zwei Modellprogramme der betrieblichen Jugendbildung

Winfried Nacken

1. Vorwort: Ein Gesprächsbeitrag – keine Analyse

Dialogprogramme – in Wirtschaftsunternehmen – mit sozialpädagogischem wie gesellschaftspolitischem Anspruch: Sind das nicht drei Widersprüche in einem Atemzug?

"Dialog" – so die Meinung mancher Soziologen, Pädagogen und auch mancher Behördenvertreter – gelinge schon gar nicht in Betrieben; dort dominiere der Typ des monologisierenden Managers, der – wenn er überhaupt zuhören kann –, mehr sich selbst als den anderen hört. "Sozialpädagogisch" und "gesellschaftspolitisch" – dies wirke schon beinahe wie Hohn. Schließlich müsse innerbetriebliche Bildung auf Anpassung gerichtet sein und dies in letzter Konsequenz auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht. Was also soll das Gerede vom Dialog im Betrieb?

Liebe Leserin, lieber Leser: Ich werde mich hüten, sogleich eine akademisch-abstrakte Verteidigungsposition zu beziehen, um schließlich zu "beweisen", wie undifferenziert solche Anschauungen sind usw.

Mein Anliegen ist es einfach, kurz zu berichten, was in einigen Unternehmen geschieht, um jungen Menschen zu helfen, über ihre gewohnten Grenzen von Abteilungen, Fachgebieten und Berufsgruppen hinauszusehen, ihre Artikulationsfähigkeiten zu stärken und nicht zuletzt das Interesse zu wecken an differenzierter Urteilsbildung und persönlichem Engagement in grundlegenden Fragen unserer Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.

Im Kontrast zur heute so leicht verkauften "Computer-Bildung" werde ich über die Entwicklung einer fachübergreifenden Jugendbildung berichten – am Beispiel von zwei Modellprogrammen der Deutschen BP AG.

Zuvor jedoch ein Blick auf die Situation in der Bundesrepublik und in West-Berlin, was diese Fragen betrifft.

2. Zur Situation der fachübergreifenden betrieblichen Ausbildung junger Menschen (Die GFP-Studie, 1985)

In der Pilotstudie "Wirtschaft und Jugend" (der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxisberatung, Nürnberg, 1985) griffen Schimany und Wüstendörfer zwei Fragen auf, die für betriebliche Bildung von langfristiger Bedeutung sind:

- A) Wie und in welchem Umfang wird von Seiten der (100 umsatzstärksten) deutschen Unternehmen der über berufsfachliche Inhalte hinausgehende Dialog mit der Jugend gesucht und gestaltet?
- B) Welche Themen stehen im Vordergrund und welche Erfahrungen haben Unternehmen mit gesellschaftspolitischen Informations- und Gesprächsangeboten gesammelt?

Einige der wichtigsten Ergebnisse in Stichworten:

- (1) Die gesellschaftspolitische Bedeutsamkeit von Jugendfragen wird generell hoch eingeschätzt – sei es aus ordnungspolitischen Erwägungen, sei es im Interesse der Nachwuchssicherung.
- (2) Die betrieblichen Angebote für Informationen und Gespräche mit Jugendlichen sind insgesamt vielfältiger als in der Öffentlichkeit bekannt.
- (3) Kritisch beurteilen die Autoren jedoch:
 - den z.T. mangelnden Bezug der betrieblichen fachübergreifenden Bildungsangebote auf die Bedürfnisse der Jugend;

- insbesondere die oftmals nicht ausreichenden Methoden (Informationen allein können den Dialog nicht ersetzen);
- die relativ geringe Beachtung der Zielgruppe Lehrer als eine der wichtigsten Bezugsgruppe für junge Menschen;
- die teilweise zu einseitige Themenauswahl; gerade die Themen Technik, Energie, Umwelt sind vergleichsweise schwach vertreten;
- den z.T. zu engen Erfahrungshintergrund in Unternehmen für Begegnungen mit der Jugend, sofern es nicht allein um berufsfachliche Fragen geht.

Wüstendörfer und Schimany kommen zu der dringenden Empfehlung, Jugendfragen betriebsintern nicht etwa bloß als abstrakt moralisches Problem (miß-) zu verstehen, sondern als Fragen einer zukunftsorientierten Unternehmenspolitik.

Die Jugend braucht keine Almosen und schon gar kein akademisch mitleidiges Problematisieren, sondern Chancen. Die Unternehmen brauchen junge Menschen, Perspektiven für deren Zukunft und nicht zuletzt solche Formen der innerbetrieblichen und öffentlichen Kommunikation, die es ermöglichen, von der Jugend noch etwas zu lernen ...

3. Grundlagen zweier dialogorientierter Modellprogramme

Um Unternehmen, Schulen (besonders deren Oberstufen), Staat und Politik regelmäßig und systematisch miteinander ins Gespräch zu bringen, ließ der Vorstand der Deutschen BP AG 1980/81 zwei Modellprogramme der Jugendbildung entwickeln:

die "Jugendseminare" (einwöchige Veranstaltungen zur allgemeinen, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Weiterbildung für Auszubildende und junge Mitarbeiter) sowie "Studienwochen für Lehrer und Schüler" (ebenfalls einwöchige Veranstaltungen für Lehrer und Schüler gemeinsam in Betrieben) (1).

3.1 Die Grundidee

Die Grundidee beider Programme ist:

Anregen zur selbständigen Orientierung junger Menschen über Wirtschaft, Umwelt, Staat und Politik durch Lernen im Dialog zwischen Institutionen und Generationen.

"Orientierung" heißt hier nicht: Konsum latent interessengesteuerter Informationen oder Verinnerlichung "vorgedachter" Meinungen und Ähnliches.

Es geht vielmehr um Chancen zur persönlichen Auseinandersetzung mit Menschen aus verschiedenen Lebenssituationen und Institutionen über Entwicklungstendenzen von Wirtschaft und Gesellschaft, um diese nicht nur irgendwie - am abendlichen Biertisch? - mal nebenbei mitzubekommen. Wertorientierungen aber sind nicht einfach zu "vermitteln"; sie werden entwickelt in der nur teilweise planbaren Auseinandersetzung mit Menschen und somit immer auch mit einem Stück Geschichte, mit Hoffnungen und Ängsten, Lebensentwürfen und Phantasie.

3.2 Ethische und organisatorische Prinzipien

Die entscheidende organisatorische Frage lautet nicht: Wie präzisieren, differenzieren und operationalisieren wir die Grundidee? Sondern: Welche organisatorischen Prinzipien sind zu beachten, um überhaupt "Orientierung im Dialog" zu ermöglichen?

Hierzu ist der Terminus Dialog etwas genauer zu umschreiben. "Dialog" zielt nicht auf bestimmte Diskussionstechniken oder Gesprächsstrategien; es geht vielmehr um grundlegende Elemente sozialer Kommunikation: um Fairneß und Vernunft. Mit "Vernunft" ist hierbei nicht einfach der Gegensatz "emotional - rational" anvisiert, sondern ein schrittweises, nachvollziehbares und (soweit möglich) begründetes Vorgehen - besonders bei der Lösung von Ziel- und Interessenkonflikten.

In Anlehnung an "konstruktive" Konfliktlösungs- und Beratungsstrategien (2) sind auch im Fall der hier beschriebenen Programme drei ethisch wie organisatorisch relevante Rahmenbedingungen herzustellen:

- (1) Zwangsfreiheit: die Entscheidung zur Seminarteilnahme wie auch die Mitarbeit im Seminar sollten im oben beschriebenen Sinne "rational" und insofern zwangsfrei sein.
- (2) Unvoreingenommenheit; Durchsichtigkeit der Spielregeln im Seminar; keine Kommunikationstricks seitens der Leiter.
- (3) Begreifen-Wollen geht vor Viel-wissen-Wollen. In diesem Zusammenhang gilt auch: Weniger (an Information) ist häufig mehr (an Begreifen).

Es ist offenkundig, daß die Vernachlässigung der zweiten Forderung eine Verletzung der ersten nach sich zieht. Die dritte Forderung verlangt viel Zeit und Geduld; sie setzt die zweite Rahmenbedingung der Unvoreingenommenheit (Verzicht auf ein Reden wider besseres Wissen; Bereitschaft, eigene Beiträge in Frage stellen zu lassen) bei allen Beteiligten voraus.

Der Zusammenhang zwischen diesen Bedingungen ist trivial: Wer "argumentieren" - also nicht bloß rhetorisch brillieren, persuasiv reden - will, muß Begründungen formulieren. Wer begründet, stößt rasch auf individuelle Maximen, soziale Normen, auf offene oder verdeckte Wünsche, Hoffnungen und Ängste. Deswegen sind Rahmenbedingungen einzuhalten, die ein wahrhaftiges Reden für denjenigen, der sich artikuliert, risikoarm machen.

4. Strukturskizze der Jugendseminare

Die Jugendseminare sind ein Beitrag zur fachübergreifenden, sozialpädagogischen wie gesellschaftspolitischen Weiterbildung von Auszubildenden und jungen Mitarbeitern in technischen wie kaufmännischen Bereichen. Sie sollen zum Nachdenken anstoßen, motivieren, weniger ein bestimmtes Verhalten trainieren.

● logisches Denken versus kreatives Denken

●Begründungen, Argumentieren versus Informieren, Behauptungen aufstellen

● Identifikation versus kritische Distanz
(mit Aufgaben, Gruppen)

●Leiten, Führen versus **Mitarbeiten**

Auf dem Hintergrund der obengenannten Leitidee und Rahmenbedingungen verfolgen die Jugendseminare drei Hauptziele:

A: Informationen - sammeln, auswerten, vortragen; in Kleingruppen (vier bis fünf Personen) wie im Plenum (20 bis 25 Teilnehmer).

B: Gruppen - miterleben; die eigene und fremde Rolle in der Gruppe verstehen.

C: Begegnungen - mit Vertretern aus Wirtschaft, Staat und Politik, Medien und anderen gesellschaftlichen Institutionen (Expertengespräche - im Seminar wie extern, vor Ort).

Je nach den Bedürfnissen der Gruppen wechselt der Schwerpunkt der Seminararbeit zwischen diesen drei Hauptzielen.

Das Schema 1 zeigt, wie sich die Arbeit in den Seminaren von einfachen Aufgaben des Informierens hin zu schwierigen Aufgaben der Argumentation und des Dialoges in und zwischen Gruppen entwickelt.

Zugleich ist zu erkennen, wie die soziale Orientierung im Wechsel zwischen innen und außen (siehe T und E im Schema) in einem Spannungsfeld bleibt. Dadurch wird Realitätsnähe garantiert, aber auch die Möglichkeit zu persönlichen und vertiefenden Gesprächen in der Gruppe gewährleistet.

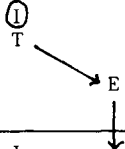
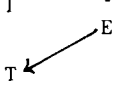
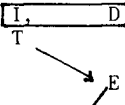
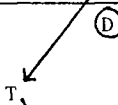
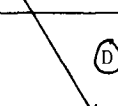
Die Aus und Bewertung dieser Seminare geschieht in dreifacher Form:

- tägliche anonyme Rückmeldungen (schriftlich und mündlich);
- offene Seminarkritik am letzten Tag im Plenum;
- ausführliche schriftliche Bewertung durch die Teilnehmer, in Zeitschriften, Zeitungen, in Werkzeitungen; im Rundfunk; nicht zuletzt in Form der Seminarzeitung der Teilnehmer.

Die Jugendseminare haben seit 1981 hohe Anerkennung von seiten der Teilnehmer und Gäste erfahren. Kritische Anmerkungen gab es bezüglich zu großer Informationsmengen, öfter wurde empfohlen, Seminare dieser Art in ein Stufenprogramm zu überführen mit einem Grundseminar und einzelnen Aufbauschritten.

Seit Herbst 1980 wurden 20 einwöchige Seminare für ca. 400 Teilnehmer (zwischen 17 und 25 Jahren) aus der Bundesrepublik und West-Berlin durchgeführt. Bislang entsandten Teilnehmer die Firmen: Deutsche BP AG; BP Strohmeyer GmbH; SCS GmbH; Gillette Deutschland GmbH;

Schema 1

Jugendseminare		
Ablauf-Phasen und zwei der organisatorischen Prinzipien		
Information (I) versus Dialog, Argumentation (D) Teilnehmer- (T) versus Experten-Orientierung (E)		
Tag Dauer	Aufgaben/Inhalte/Veranstaltung	Priorität der organis. Prinzipien: I - D T - E
Ca. 1 Monat	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung in kleinen Gruppen (mit Unterstützung der Ausbilder oder anderer Experten) zum Rahmenthema: z.B. Umweltschutz 	I T
1. Tag im Seminar	<ul style="list-style-type: none"> Einführung; Berichte der Teilnehmer <u>Wenn in Berlin</u>: Themenbezogene Stadtrundfahrt West-Berlin 	 <pre> graph TD I((I)) --> T((T)) T --> E((E)) </pre>
2. Tag	<ul style="list-style-type: none"> Recherchen vor Ort in kleinen Gruppen bei 4 bis 5 Stellen; Auswertung 	 <pre> graph TD I((I)) --> E((E)) E --> T((T)) </pre>
3. Tag	<ul style="list-style-type: none"> Berichte über Recherchen vor Ort <u>Wenn in Berlin</u>: Besuch von Ost-Berlin 	 <pre> graph TD I1((I)) --> T1((T)) D1((D)) --> T1 T1 --> E1((E)) </pre>
4. Tag	<ul style="list-style-type: none"> Planspiel Gemeinderat (mit einem auf das jeweilige Rahmenthema bezogenen Konflikt, der im Gemeinderat zu regeln ist) 	 <pre> graph TD T1((T)) --> E1((E)) E1 --> D1((D)) </pre>
5. Tag	<ul style="list-style-type: none"> Interviews in Kleingruppen und <u>Abschlußdiskussion</u> im Plenum mit Vertretern von Unternehmen, Staat, Politik, Medien oder anderen Institutionen anschl.: Redaktion <u>Seminarzeitung</u> Abschlußabend 	 <pre> graph TD D1((D)) --> E1((E)) E1 --> T1((T)) </pre>
Ca. 1 Monat später Versand der Seminarzeitung		

Krone AG; AEG Aus- und Weiterbildungszentrum Berlin; Ruhrgas AG; geplant: Gruner + Jahr AG & Co; Der Neue Tag, Verlag.

Vertreter von über 50 Einrichtungen (Betrieben; Behörden; Landes-, Bundesregierung; Rundfunk, Presse u.ä.) unterstützten die Seminararbeit.

5. Strukturskizze der Studienwochen für Lehrer und Schüler

Ähnlich wie die Jugendseminare ermöglichen die Studienwochen eine Orientierung über Grenzen hinweg, aber in umgekehrter Richtung: Nun sollen sich Betriebe öffnen, um Schülern mit ihren Lehrern Wege zum Dialog Schule-Wirtschaft-Staat, Politik zu öffnen.

Die Zielsetzung der Studienwochen für Lehrer und Schüler ähnelt derjenigen von Jugendseminaren; Unterschiede ergeben sich vornehmlich in der Organisation.

Die Zielsetzung umfaßt:

A: Einblick gewähren in alltägliche Arbeitsprozesse in Betrieben unterschiedlicher Größe und auch verschiedener Branchen.

Durch die Mitwirkung unterschiedlicher Firmen soll klar werden, daß Betrieb nicht gleich Betrieb ist, daß Arbeits- und Umgangsformen in der Wirtschaft stark variieren.

B: Fachbezogene Informationen in Betrieben und Behörden (sofern diese sich beteiligen können).

C: Fachübergreifende Diskussion und Gespräche der Teilnehmer mit Repräsentanten von Unternehmen, Behörden, Politik und Medien.

Im Unterschied zu anderen Typen von Lehrer-Seminaren sind stets Lehrer und Schüler eingeladen: ca. 25 bis 30 Schüler und acht bis zehn Lehrer. Die Schüler kommen aus den 11. bis 13. Klassenstufen von höchstens zwei Schulen; die Lehrer(innen) kommen von mehreren Schulen.

Das methodische Prinzip dieser Studienwochen lautet: Die Schüler sollen die Information verstehen, die Lehrer auch soziale, organisatorische Hintergründe begreifen können, damit Schüler und Lehrer nach einer Studienwoche in der Schule vertiefende Gespräche auf der Basis gleicher Informationen führen können.

Die Lehrer sind letztlich angesprochen, aber durch Vermittlung der Schüler.

Dieser Weg über die Schüler zu den Lehrern ist kein Umweg, sondern beinahe eine Garantie für einen fairen Dialog.

Eine der Gefahren für die Verständigung zwischen Lehrern und Fachleuten aus Betrieben besteht gerade in einem Zwang subtilerer Form. Dem Fachmann glaubt man halt so manches ... Zuzugeben, vieles wegen der Kompliziertheit und Fachausdrücke nicht zu verstehen, das jedoch möchte man nicht gerne. Und ob sich der Fachmann selber immer klar darüber ist, was er mit seinen Fachausdrücken eigentlich meint ...? D.h., die unter Erwachsenen oft sehr ungleiche Verteilung von Wissen, Status und Prestige bewirkt eine Art Zwang, sich dialogstörend zu benehmen, z.B. etwas abgehoben zu reden; nicht nachzuhaken, obwohl es geboten scheint u.a.m.

In dieser Situation kommt den Schülern eine wichtige Funktion zu: Sie bewirken durch ihren Status als Jugend eine Entspannung und Vereinfachung des Redens. Eben dadurch ermöglichen sie den Dialog, denn: Sie tun meistens genau das, was die Älteren vermeiden: Sie haken nach, sie akzeptieren nicht einfach gestelzte Ausdrücke usw. Auf diese Weise "zwingen" sie die Referenten, etwas "ungezwungener" zu sprechen; und so kommt es um Dialog.

Deswegen: Lehrer u n d Schüler!

Struktur und Ablauf der Studienwochen zeigt das Schema 2. Ähnlich wie bei Jugendseminaren folgen auch hier Kleingruppen- und Plenumsarbeit im Wechsel aufeinander. Wie die meisten Arbeitnehmer erleben die Teilnehmer einen Achtstundentag. Dieser Rhythmus wird nur einmal - am zweiten Tag der Studienwoche - unterbrochen, um auch einmal außerhalb des Betriebes etwas geselliger zusammenzusein.

Schema 2

S t u d i e n w o c h e n für Lehrer und Schüler	
Ablauf - Phasen und Organisation	
Ca. 6 Monate vorher	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Vorgespräch mit Lehrern und Schülern</u> in der Schule über Inhalte und Themen der Studienwoche und über die mindestens tageweise Freistellung von Lehrern. Zwei bis drei Lehrer(innen) nehmen an der gesamten Woche teil, die übrigen an ein oder zwei Tagen. ● <u>Vorgespräche mit Vertretern der Betriebe, anderer (z.B. staatlicher) Institutionen</u>, um Gespräche vor Ort auf mehreren Ebenen, in verschiedenen Bereichen, bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu organisieren.
1. Tag	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Einführung</u> in ein Rahmenthema (z.B. Handlungsspielräume für Unternehmen, national und international, Wirtschaft, Staat, Politik: Wer trägt welche Verantwortung für den Umweltschutz?) ● Zeit für evtl. Korrekturen der Feinplanung der Studienwoche.
2. Tag	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Informationen vor Ort</u>, in Betrieben, Behörden oder anderen Institutionen. Ca. vier bis fünf Personen, darunter je ein(e) Lehrer(in), besuchen für drei bis vier Stunden einen Betrieb bzw. Betriebsteil, um bei verschiedenen Ansprechpartnern Beiträge für dasselbe Rahmenthema zu sammeln. ● Anschließend Gruppenarbeit, um die Präsentation am folgenden Tag vorzubereiten. ● Am späten Nachmittag: Barkassenfahrt auf der Elbe oder eine andere gesellige Veranstaltung Bei den Informationen vor Ort ist es wichtig, daß die Ansprechpartner Zeit für offene Fragen und für eine ca. 15minütige Zusammenfassung einkalkulieren. (Dieser Tag ist für die Teilnehmer meistens der anstrengendste!)
3. Tag	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Ergänzende Besuche</u> in den Betrieben oder einzelnen Bereichen eines Betriebes. Der dritte Tag wird in der Regel variabel gehalten, um besondere Anliegen von kooperierenden Betrieben/Behörden oder Schulen mit berücksichtigen zu können.

Fortsetzung: Schema 2

S t u d i e n w o c h e n f ü r L e h r e r u n d S c h ü l e r	
Ablauf - Phasen und Organisation	
4. Tag	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Spezialthemen oder Beiträge zur Vertiefung einzelner Aspekte des Rahmenthemas.</u> Z.B. die Spezialthemen Ausbildung, Bewerbung; Beurteilungsverfahren. <p>Die Arbeitsmethoden (z.B. Referate mit Diskussion; Fragen und Antworten; Filme; Rollenspiele u.a.m.) sind prinzipiell freigestellt, sie werden meistens mit dem für die Schüler zuständigen Lehrer vorher besprochen.</p>
5. Tag	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Abschlußgespräch</u> mit Vertretern der Unternehmensleitung(en) und ggf. mit weiteren Gästen aus Staat oder Politik. <p>Organisation des Gespräches:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufteilung der Gesamtgruppe in so viele Untergruppegruppen wie Gäste (zwei bis vier). Verteilung der Kleingruppen mit einem Gast in kleinere Besprechungsräume. Dort: ca. fünf Minuten Darstellung der Ergebnisse der Studienwoche aus Schülersicht; anschließend <u>Interview</u> des Gastes durch die Schüler und Lehrer ohne vorgegebenen Themenschwerpunkt: ca. 30 Minuten. 2. <u>Im Plenum:</u> Kurzberichte von je einem Schüler über die Interviews mit ihrem Gast: ca. drei Minuten pro Bericht. Anschließend offene Diskussion mit den Gästen. Evtl. einleitende Thesen von Gästen zu einem Thema, was aber von den Teilnehmern zumeist nicht gewünscht wird. Lieber mehr Zeit für Fragen und Antworten: ca. 60 bis 90 Minuten. 3. Imbiß mit Teilnehmern und Gästen. <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Redaktion Seminarzeitung:</u> ca. zwei bis drei Stunden. ● <u>Rückblende, Seminarkritik</u>
Ca. 1 Monat später	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Nachbesprechung</u> mit Lehrern, auch mit jenen, die nicht am Seminar teilgenommen haben, um gemeinsam mit Vertretern der Betriebe und Behörden Erfahrungen aus dem letzten Seminar erörtern und für die Planung weiterer Studienwochen verwerten zu können. ● Versand der Seminarzeitungen.

Evaluiert werden die Studienwochen ähnlich wie die Jugendseminare.

Täglich bewerten die Teilnehmer schriftlich und anonym den Tagesverlauf nach mindestens sechs Kriterien (Informationsmenge, -verständlichkeit, -zusammenstellung; Kooperation, Beteiligung; Organisation durch das Team; Gesamtatmosphäre).

Die Tageskritik wird den Teilnehmern am folgenden Tag rückgemeldet, um evtl. nötige Konsequenzen für den weiteren Seminarverlauf sofort zu beraten.

Eine Vielzahl von Lehrerbriefen an die beteiligten Betriebe bekundet die hohe Akzeptanz dieser Studienwochen. Ähnliches gilt für die Reaktionen der Schüler. Weitere sehr detaillierte Rückmeldungen erfolgen in der Seminarzeitung, in der Werkzeitung der Deutschen BP AG und in öffentlichen Medien.

Ein hoher Gewinn für die beteiligten Vertreter der Unternehmen sind die oftmals sehr präzisen Beobachtungen von Schülern am Verhalten von Referenten und spontane kritische Rückmeldungen der Schüler an die betrieblichen Ansprechpartner.

Seit Herbst 1981 wurden 14 Studienwochen für ca. 100 Lehrer(innen) und über 330 Schüler(innen) vorwiegend aus Hamburg und Schleswig-Holstein (je einmal aus Berlin und dem Nürnberger Raum) veranstaltet. Bisher beteiligten sich außer der Deutschen BP AG die BP Tankstellen GmbH, die Oelwerke Julius Schindler GmbH; Blohm + Voss AG; Wilkens Ayer GmbH; Esgard International GmbH; Gruner + Jahr AG & Co; Hapag Lloyd Verkaufsdirektion Hamburg. An den Abschlußgesprächen nahmen neben Vertretern der Geschäftsleitungen und Vorstände auch sechsmal Vertreter von Landesregierung und Europaparlament teil.

Die gesamte Planung und Steuerung der Studienwochen für Lehrer und Schüler wie der Jugendseminare geschieht seit kurzem über Arbeitskreise unter der Leitung von BP. Die Arbeitskreise (in Hamburg für Studienwochen; in Berlin für Jugendseminare; dieser Arbeitskreis ist im Entstehen) tagen zweimal jährlich, um Auswertungen der Seminare, neue Ideen und Planungen zu diskutieren.

Ein persönliches Wort zum Schluß:

Das Faszinierende, aber auch das Risiko dieser Programme liegt in ihrer Funktion, zwei in der Regel voneinander getrennte betriebliche Handlungsfelder miteinander zu verbinden: Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

So wie einerseits sich Auszubildende und Angehörige von Betrieben mit Problemen der Umwelt und Gesellschaft auseinandersetzen (also: Öffentlichkeitsarbeit als Anstoß und teilweise als Form der betriebsinternen sozialen, kulturellen wie wirtschaftspolitischen Weiterbildung und Arbeitsmotivierung), so gewinnt andererseits die öffentliche Darstellung von Unternehmen (nicht ihrer Produkte (!), sondern der Menschen, die an ihnen arbeiten) an Spontaneität und Glaubwürdigkeit nach außen wie nach innen.

Auch auf diesem Weg gelangen wichtige Impulse, kritische Anstöße und Motivation ins Unternehmen - ein schwer faßbarer Wert, aber nicht hoch genug einzuschätzen.

Anmerkungen

- (1) Über beide Modellprogramme wurde seit 1981 mehrfach in Werkzeugzeitschriften, Zeitschriften, in Presse und Hörfunk berichtet, u.a. in Wirtschaftswoche Nr. 51/1981; Materialien zur politischen Bildung, Heft 2/1983.
- (2) Es handelt sich hierbei um methodische Grundlagen für zweck- und sinnrationale Beratungsprozesse auf individueller wie kollektiver Ebene. Rationalität wird hierbei nicht einfach unterstellt, sondern als mögliche Orientierung für Planung und Kritik sozialen Handelns verstanden. Siehe u.a. F. Kambartel (Hrsg.): Praktische Philosophie ..., Frankfurt 1974. P. Lorenzen/O. Schwemmer: Konstruktive Logik, Ethik und Wissenschaftstheorie, Mannheim 1975. E. Gerum: Überlegungen zur Rechtfertigung einzelwirtschaftlicher

Institutionen, in: H. Steinmann (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre als normative Handlungswissenschaft, Wiesbaden 1977. W. Nacken: Evaluation als Mittel der Politikberatung, Nürnberg 1976; ders. und W. Wüstendörfer: Verbraucherschutz und Evaluierung, in: B. Biervert et al (Hrsg.): Verbraucherpolitik ..., Reinbek 1978; W. Nacken: Erfolgsbeurteilung von Bildungsprojekten, in: Materialien zur politischen Bildung, H. 1 und 2, 1977; ders.: Schule und Wirtschaft im Dialog, ebendort H.2, 1983; ders.: Dialogische Beratungsforschung. Eine Alternative zur traditionellen sozialwissenschaftlichen Forschung?, in: H.J. Kaiser/J.-J. Seel (Hrsg.): Sozialwissenschaft als Dialog, Weinheim-Basel 1981.

Dr. Winfried Nacken
Deutsche BP AG
Überseering 2
2000 Hamburg 60
Tel. 040/6 35 26 95